

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ¹

Виктор ФУРСОВ,

доктор экономических наук, профессор,
Институт экономики и управления,
Северо-Кавказский федеральный университет,
г. Ставрополь, Россия,
e-mail: fursov.va@mail.ru;

Евгения КРИВОКОРА,

кандидат экономических наук, доцент,
Институт экономики и управления,
Северо-Кавказский федеральный университет,
г. Ставрополь, Россия,
e-mail: krivokora@inbox.ru;

Вадим СТРИЕЛКОВСКИ,

доктор экономических наук, профессор,
Наукометрический центр,
Пражская бизнес-школа,
г. Прага, Чехия;
Калифорнийский университет,
г. Беркли, США,
e-mail: strielkowski@berkeley.edu

В статье представлены результаты изучения сущности, характеристики, структурного строения трудового потенциала региона и его роли в социально-экономическом развитии, территориально-средовых особенностей трудовых ресурсов и механизмов воспроизводства трудового потенциала, проведенные на основе концептуального и методологического обзора зарубежных и отечественных научных источников. Установлены перспективные направления исследования трудовых ресурсов в зарубежной науке, проявляющиеся в оценке миграционных рисков, влиянии глобализационных факторов, прогнозирования зависимости производительности труда на региональном уровне от рыночных факторов, климатических условий, механизмов страхования и др. Исследовательская активность в отношении человеческих ресурсов регионов и их качественно-количественных свойств чрезвычайно продуктивна. Также выявлен высокий уровень интереса ученых к проблеме трудового потенциала на микро-, мезо- и макроуровнях в России. Особое внимание авторами уделено анализу существующих подходов к методам оценки трудового потенциала региона, предложенных отечественными исследователями и применяемых в Российской Федерации;

¹ Статья подготовлена при поддержке РФФИ (проект 18-010-00732 А).

рассмотрены особенности основных методических подходов; изучены их классификация, а также технологии проведения оценки в зависимости от исследовательских задач ученых. В статье описана разработанная авторами методика измерения трудового потенциала региона на основе индексного метода, позволяющая учитывать специфические условия его воспроизводства и использования на региональном уровне, а также проводить обоснованные сопоставительные оценки. Представлены проведенные расчеты по предложенной методике состояния и уровня развития трудового потенциала для регионов Северо-Кавказского и Южного федеральных округов и РФ в целом.

Ключевые слова: трудовой потенциал региона; методология трудового потенциала; подходы к определению трудового потенциала; оценка трудового потенциала региона

REGIONAL ASPECTS OF LABOR POTENTIAL ASSESSMENT IN MODERN RUSSIA²

Victor FURSOV,

Doct. Sci. (Econ.), Professor,
Department of State and Municipal Administration,
Institute of Economics and Management,
North Caucasus Federal University,
Stavropol, Russia,
e-mail: fursov.va@mail.ru;

Evgeniya KRIVOKORA,

Cand. Sci. (Econ.),
Department of State and Municipal Administration,
Institute of Economics and Management,
North Caucasus Federal University,
Stavropol, Russia,
e-mail: krivokora@inbox.ru;

Wadim STRIELKOWSKI,

PhD, Professor,
Centre for Scientometrics Research,
Prague Business School,
Prague, Czech Republic;
University of California,
Berkeley, United States,
e-mail: strielkowski@berkeley.edu

Our article focuses on the essence, characteristics, and the structure of the labor potential of the region as well as its role in socio-economic development, territorial and environmental characteristics of labor resources and mechanisms for the reproduction of labor potential. Our results are based on a conceptual and methodological review of foreign and domestic sources. Perspective directions of labor resources research manifest such common features as the assessment of migration risks, the influence of globalization factors, forecasting the dependence of labor productivity at the regional level on market factors, climatic conditions, insurance mechanisms, and other factors. We conclude that research activity directed at human resources of the regions and their

² This research was funded by the grant from the Russian Foundation for Basic Research (project №. 18-010-00732 A).

qualitative and quantitative properties is extremely high. Moreover, we note a high level of interest of scientists to the problem of labor potential at the micro, meso and macro level in Russian Federation. Our paper pays special attention to the analysis of existing approaches to methods for assessing the labor potential of the region, as proposed by Russian researchers and applied in the Russian Federation. Moreover, it considers the features of the main methodological approaches, studies their classification, as well as the technology of evaluation depending on the research tasks and objectives. We describe the method used for measuring the labor potential of a region on the basis of the index method which allows us to take into account its specific conditions of its reproduction and use at the regional level, as well as to conduct reasonable comparative assessments. In addition, we present our own calculations carried out on the basis of the proposed method and employing the state and the level of development of labor potential in the North Caucasus and Southern Caucasus federal districts, as well as in the Russian Federation as a whole.

Keywords: labor potential; labor market; regional development; productivity; sustainability

JEL classifications: J01, J20, J21, J24

Введение

Социально-экономическое развитие как на национальном, так и на региональном уровне требует мобилизации и эффективного использования необходимых экономических ресурсов, в составе которых человеческие ресурсы занимают ведущую позицию. С точки зрения стратегических возможностей именно их особые свойства становятся основой конкурентности, инновационности и результативности экономики. Трудовой потенциал как ресурс развития экономики приобретает новое звучание в ракурсе качественно-количественной обеспеченности. При этом качественные и количественные характеристики трудового потенциала тесно взаимосвязаны, однако качественные в современных условиях являются узловыми, формирующими как действующий, так и будущий каркас трудового потенциала (Bordea et al., 2017; Bordean & Sonea, 2018). В отличие от других трудовых ресурсов обладают способностью формировать синергетические эффекты, которые достигаются только за счет совокупности качественных характеристик. Их формирование и воспроизводство не имеют стандартизованности, отличаются весьма продолжительными циклами, крайне высокой чувствительностью к социально-экономическим условиям, уровнем включенности в социально-трудовые и экономические процессы (Jędrzejowska-Schiffauer & Schiffauer, 2017; Mikalauskiene et al., 2017).

Состояние трудового потенциала интересует в первую очередь с точки зрения уровня его реализации, степени использования, проявляющегося в результатах и продуктивности трудовой деятельности. Но текущее состояние трудового потенциала – это и перспективные экономические достижения (Yormirzoev, 2017). Структура и темпы наращивания трудового потенциала, по оценкам экспертов, отстают от мировых тенденций (Mouseyenko & Ryvak, 2016). Сокращение численности экономически активного населения, ухудшения состояния здоровья в РФ в последние годы требует принципиально новых решений в отношении накопления и уровня задействования качества трудового потенциала (Orlova et al., 2018).

Региональная дифференциация по количественным и качественным параметрам трудового потенциала отличается довольно серьезными различиями и колебаниями,

специфическими региональными профилями и различными наборами факторов, оказывающих влияние на их создание и функционирование. Выявление специфики этих механизмов позволит добиться развития экономики регионов на системной основе. Отечественной наукой недостаточно изучены региональные условия, задающие качество трудового потенциала; системы управления трудовым потенциалом территорий и организаций; степень и сила воздействия уровня социально-экономического развития регионов, уровня кадровой безопасности и кадровых рисков; методы выявления скрытых возможностей.

Актуальность изучения трудового потенциала продиктована необходимостью решения ряда методологических проблем, а также запросом бизнеса на обеспечение стабильного роста производительности труда и эффективности деятельности. В числе довольно острых нерешенных проблем прикладного характера исследователи выделяют неэффективное использование трудового потенциала и на региональном, и на государственном уровне, слабое участие государства в сохранении и развитии регионального трудового потенциала, снижение качества профессиональной подготовки кадров, кадровый дефицит в отдельных отраслях и регионах, невысокий уровень кадровой безопасности в отдельных регионах, неполноценное функционирование рынка труда. В этих условиях требуется разработка эффективного инструментария диагностики состояния и уровня использования трудового потенциала, что позволит обосновывать и принимать верные стратегические и оперативные решения по управлению трудовым потенциалом как на региональном, так и на федеральном уровне.

Обзор современных подходов к оценке уровня развития трудового потенциала региона

Региональная дифференциация по уровню обеспеченности экономическими, в том числе и человеческими, ресурсами свойственна всем социально-экономическим системам. Добиться как равномерности распределения, так и одинакового уровня использования трудового потенциала абсолютно невозможно, собственно, такого рода экономическая задача в принципе не ставится. Главный вопрос состоит в том, как использовать воспроизводственные механизмы трудового потенциала на региональном уровне, с тем чтобы добиться экономического роста. И в этом отношении трудовой потенциал рассматривается как главный источник регионального развития, соединяющий все свои количественные и качественные характеристики.

В современной науке дефиниция трудового потенциала региона однозначно не определена.

За рубежом такая категория не используется, ей тождественны категории человеческих ресурсов и рабочей силы. Они рассматриваются преимущественно с точки зрения участия в цепочке создания стоимости, а также в ракурсе формирования спроса и предложения на рынке труда. Категорию человеческого капитала, имеющую долгую исследовательскую историю в зарубежной науке, да и в отечественной также, в данной работе мы не рассматриваем, поскольку она имеет только стоимостную форму и в макро- и мезомасштабах отражает расходы, связанные с воспроизводством человеческого капитала.

Более ранние исследования региональной неравномерности экономического потенциала в Европе (Keeble et al., 1982) при обосновании моделей по расчету индекса экономического потенциала Европейского сообщества в целях развития доступности периферийных регионов и смягчения их экономического неравенства по сравнению с центральными регионами ЕС учитывали фактор обеспеченности человеческими ресурсами и их движения периферийных и основных регионов. Довольно активно проводятся исследования зависимости степени занятости на рынке труда от ряда социально-экономических факторов как на национальном, так и международном уровне (Hall, 2005). В современных исследованиях состояния рынка труда ученые использу-

ют кластерный анализ и другие актуальные технологии с целью выявления тенденций его развития (Crépon et al., 2013).

Затем намечается перемещение исследовательского интереса в сторону изучения миграционных процессов и прогнозирования предложения рабочей силы. Причем чаще всего исследуются именно региональные особенности воспроизводства трудовых ресурсов, их миграционные потоки, влияние на экономическую активность в этих регионах и вероятность рисков. Например, (Bradshaw and Frisbie, 1983) изучали и моделировали потенциал притока, оттока и замещения рабочей силы в приграничных районах Мексики и США. Такого рода процессы изучаются и в настоящее время, особенно это актуально для ЕС с его попыткой регулирования потоков мигрантов в развитые страны Евросоюза. Количественные параметры совокупного предложения и спроса на рынке труда также постоянно находятся в поле зрения исследователей, которые оценивают уровень безработицы и ее экономические последствия (Pissarides, 2000).

Исследовательский интерес к состоянию рынка труда и его трансформациям, перебивам человеческих ресурсов в территориальном и отраслевом масштабе практически планетарен – он неиссякаем, повсеместен и постоянен. В качестве подтверждения его демонстрируют опубликованные результаты исследования изменения рынка труда в Тибетском автономном районе Западного Китая (Fischer, 2011). Выявленная исключительная скорость трансформации рынка труда, характера занятости и уровня безработицы свидетельствует о глубинных необратимых качественных и количественных изменениях в региональном экономическом развитии.

С начала 2000-х гг. фокус научных исследований нацеливается не столько на оценку рисков миграционных процессов, сколько на оценку процессов глобализации, их влияния на социально-экономические процессы территорий, государств, регионов, крупных урбанистических центров и периферийных зон. Обращаясь к опубликованным данным по итогам исследований, среди других стоит выделить работу Глобального института McKinsey «The emerging global labor market» (Farrell, 2006), посвященную изучению тенденций оффшоринга на рынке труда. Стремления многих компаний вывести бизнес в регионы с низким уровнем заработной платы – проявление глобализма в экономике. Анализ McKinsey Global Institute (MGI) данных 28 стран с низкой стоимостью трудовых ресурсов в восьми секторах экономики (автомобильные услуги, здравоохранение, страхование, ИТ-услуги, лицензионное программное обеспечение, фармацевтическая сфера, розничная торговля и розничная банковская деятельность) показал укрепление и распространение феномена оффшоринга. Эти трансформации рынка труда в развивающихся странах оказывают соответствующее давление на рынки труда в развитых странах, что реактивно учитывается как в политике частных компаний, так и в кадровой политике на уровне государств.

Среди зарубежных исследований последних лет дополнительно к миграционным процессам активно изучаются и другие аспекты. Например, оцениваются тенденции изменения производительности труда под влиянием изменения климата с выведением разных сценариев для разных регионов планеты к 2080-м гг. с приблизительной оценкой затрат на соответствующие средства адаптации работников к климатическим факторам (Kjellstrom et al., 2009).

Отдельно нужно остановиться на таком направлении исследований, как проблемы страхования на рынке труда. Это касается не только страхования безработицы и моделирования соответствующих колебаний уровня занятости (Johnston & Mas, 2016), но и страхования инвалидности и воздействия пособий на предложение рабочей силы (Gruber, 2000). Ретроспективному анализу подвергаются и такие проявления на рынке труда, как создание коалиций трудовых сообществ (Estabrook, Levenstein & Wooding, 2018), возникающих в форме консолидированного ответа на отраслевые и региональные провалы на рынке труда.

В отечественной науке в отличие от зарубежной дефиниция трудового потенциала применяется довольно широко, имеет развернутый исследовательский диапазон, выступает предметом для разных областей науки: медицины, социологии, психологии, экономики, управления, статистики и др. Научный интерес к данной категории продолжает оставаться высоким, активность научных разработок в этой области в последние годы выросла, однако до сих пор продолжаются дискуссии в отношении сущности категории трудового потенциала, его элементного состава, способов оценки, механизмов воспроизводства. По мнению отечественных специалистов, методология трудового потенциала еще не сложилась и находится в процессе своего становления (Хадасевич, 2014).

Категорию трудового потенциала в российской науке начали применять в целях характеристики национального богатства еще в 1920-е гг. (Третьякова, Бессонова & Трофименко, 2014, с. 3). Относительно устойчивой она становится в конце прошлого и начале нынешнего столетия, сформированная учеными в работах Р. П. Колосовой (Меликьян & Колосова, 1996), В. А. Ильина (Ильин, Гулин, Леонидова & Давыдова, 2004), Ю. Г. Одегова (Одегов & Руденко, 2009) и др. В последние годы оформились подходы к определению понятия трудового потенциала, которые условно разделяются на экономический, демографический, статистический, социологический (Третьякова, Бессонова & Трофименко, 2014, с. 3–4; Попов, 2016, с. 84). В рамках экономического подхода сложились ресурсный, факторный, комбинированный и потенциальный. Если ресурсный подход трактует трудовой потенциал, трудовые ресурсы в единстве их количественной и качественной стороны, то факторный – как суммарную общественную способность к труду при данных социально-экономических условиях (Третьякова et al., 2014, с. 4). Соединение отдельных положений факторного и ресурсного подхода образовало комбинированный подход, определяющий трудовой потенциал через призму качественных измерений в виде способностей к общественно полезной деятельности трудоспособного населения. Потенциальный подход рассматривает трудовые ресурсы в тесной связи с материальными факторами производства, функционирующими вместе для обеспечения производственных результатов (Третьякова et al., 2014, с. 4).

Для решения задач данного исследования представляется целесообразным использовать определение уровня развития трудового потенциала как количественного показателя степени соответствия качественных характеристик трудового потенциала потребностям современной экономики (Крышталева, 2017, с. 35–36).

Измерение трудового потенциала как на региональном, так и национальном уровне представляет собой довольно нетривиальную задачу, поскольку он рассматривается как сложное социально-экономическое явление, требующее развернутой системы оценочных показателей для его комплексного измерения. При этом при вычислении величины потенциала можно опираться на натуральные, стоимостные и относительные показатели, которые позволят определить как количественные, так и качественные характеристики трудового потенциала. Часть показателей рассчитывается на основе официальной статистики, а для части показателей используются специальные обследования.

Анализ трудового потенциала опирается на соответствующий инструментарий, однако разрозненность его толкований породила множество методических подходов к оценке трудового потенциала региона. Структуризация методов оценки классифицирует их по следующим группам (Хадасевич, 2014):

- 1) метод балльной оценки компонентов, оценивающий каждый отдельный компонент согласно установленному диапазону в шкале баллов;
- 2) метод кластерного анализа, позволяющий установить в соответствии с расчетной величиной компонентов кластерные зоны и провести соответствующую оценку;
- 3) индексный метод, приводящий вычисленные значения к некоторому общему единству через соотношение с базовыми или нормированными значениями;

4) интегральный метод, выводящий один синтетический показатель на основе множества частных показателей.

Следует отметить, что большинство известных методик оценки трудового потенциала относится к предприятию, и при этом существует очень мало методологических наработок оценки потенциала региона, страны, группы стран, относительных оценок. Современная методология трудового потенциала региона уделяет большое внимание расчетам их количественных и качественных составляющих, при этом концентрируясь на отдельных его сторонах (например, качество потенциала, развитие потенциала, степень использования, механизм воспроизводства и т.п.).

Часть методических подходов оценивает только количественные составляющие. Например, показатели динамики численности трудоспособного и занятого населения, потенциального фонд рабочего времени (Адамчук et al., 1999) или совокупность стоимостных показателей, характеризующих трудовые доходы, оплату труда и затраты на развитие трудового потенциала по всем годам периода их осуществления с учетом индекса инфляции или индекса потребительских цен на соответствующие виды товаров и услуг (Бухонова & Дорошенко, 2004, с. 70–71). Также заслуживает внимания методика оценки трудового потенциала региона на основе соотношения положительно и отрицательно характеризующих трудовой потенциал показателей: занятые – безработные, рождаемость – смертность, миграционный прирост – миграционное выбытие, численность населения с высшим образованием, продолжительность жизни и т.д. (Давлетбаева & Юсупов, 2010, с. 132–135). Учет разных групп рисков также предлагается некоторыми авторами при оценке потенциала (Кривокора et al., 2018).

Несколько исследовательских групп рекомендуют проведение комплексной оценки трудового потенциала региона. В их числе необходимо выделить ученых Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН), включивших в состав трудового потенциала оценку интеллектуальной составляющей, психического состояния, социально-личностную составляющую (Мигранова & Токсанбаева, 2014). В Институте социально-экономического развития территорий разработана методика, включающая элементы качества трудового потенциала региона: физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении (Шабунова & Чекмарева, 2010). Некоторые ученые в методических подходах к оценке регионального трудового потенциала выделяют демографический, экономический, психофизиологический, образовательно-квалификационный и инновационный компоненты, позволяющие дифференцировать оценку по регионам РФ (Крышталева, 2017). Комплексная оценка других авторов базируется на комбинировании количественных и качественных показателей разной направленности (Попов, 2016). Часть исследователей считает, что в оценке трудового потенциала необходимо учитывать показатели трудовой активности – производственно-экономические результаты, творческой активности, развития личности, общественной активности (Одегов & Никонова, 2010, с. 485). В методике Института стратегических исследований Республики Башкортостан объединены следующие показатели: доля трудоспособного населения в общей численности, уровень образования и квалификации, уровень заработной платы, оснащенность труда, уровень занятости (Якшибаева, 2007). Аналогичного плана методические подходы включают иные показатели: продолжительность трудовой жизни населения, уровень занятости, фондовооруженность труда, внутренний региональный продукт на душу населения и уровень профессионального образования (Попова & Терентьева, 2014). Схожего рода методика интегральной оценки связывает показатели уровня жизни, степени трудовой активности, эффективности использования трудовых ресурсов (Зиновьев & Щетинин, 2014).

Поскольку подходы к определению, составу и структуре трудового потенциала региона существенно отличаются друг от друга, то единой общепринятой методологии его оценки также пока нет.

Совершенствование методических подходов к оценке фактического состояния трудового потенциала региона

В настоящей методике принято решение использовать индексный (относительный) метод оценок уровня развития трудового потенциала и его сопоставления с южными регионами России, который по своим методологическим подходам и методике расчета аналогичен индексу развития человеческого потенциала, используемого для межрегиональных и межстрановых сопоставлений. Такой подход позволяет учитывать рациональные элементы оценок потенциала в известных методологиях. При этом в интегральных оценках предусмотрено сопряжение индексов и значений показателей. В методике широко используются динамические ряды исследуемых параметров с достаточно представительным горизонтом исследования (15 лет), что позволило получить релевантные значения индексов трудового потенциала.

Путем сравнительного анализа существующих методологий оценок трудового потенциала обоснованы система оценочных индикаторов и алгоритм расчета индексов. Основываясь на работах исследователей и мнений экспертов, в качестве базовых индикаторов развития трудового потенциала предлагаются следующие (рис. 1).

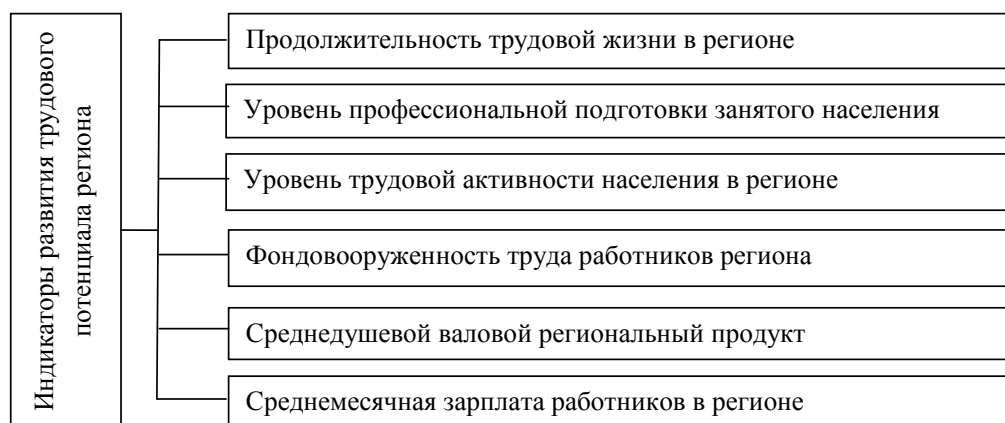


Рис. 1. Индикаторы развития трудового потенциала региона

Источник: собственные результаты на основе обзора литературы.

Для данных отдельных индикаторов рассчитываются методом многомерной средней соответствующие частные индексы по шкале от 0 до 1, характеризующие различные стороны качества трудового потенциала региона. Для проведения данного расчета частных индексов устанавливаются фактические, а также минимальные и максимальные (или предельные) значения каждого индикатора.

Далее определяется интегральный индекс развития трудового потенциала, который является синтезом шести частных индексов, как их среднее арифметическое. Значения интегрального индекса развития трудового потенциала и составляющих его частных индексов изменяются в диапазоне от 0 до 1. Полученные результаты расчетов позволяют оценивать действия органов власти регионов, направленные на достижение более высокого уровня рассматриваемого индекса.

Предлагаемый подход к оценке трудового потенциала представляется наиболее корректным, так как индексный метод расчета дает возможность привести различные показатели трудового потенциала в сопоставимый вид и при оценке уровня его развития использовать официальную статистику. Его использование при исследовании трудового потенциала на региональном уровне помогает сопоставлять и сравнивать различные регионы по уровню развития трудового потенциала.

При проведении исследования динамики уровня трудового потенциала южных регионов России в 2005–2015 гг. и его оценки использовались основные принципы индексного и интегрального методов в отношении состава базовых показателей, при-

веденных на рис. 1, по которым были рассчитаны частные индексы и определены максимальные и минимальные базы сравнения. Для всех индикаторов были рассчитаны частные индексы по субъектам южных регионов России. При расчете индексов развития трудового потенциала региона в качестве максимального значения показателя будет приниматься уровень, превышающий наибольшее значение соответствующего показателя по всем регионам страны за период 2005–2015 гг., в качестве минимального – наименьшее значение показателя по регионам за аналогичный период.

Частные индексы развития трудового потенциала предлагается рассчитывать на основе следующих индикаторов:

1) продолжительность трудовой жизни в регионе. Расчет индекса производится на основе ожидаемой продолжительности жизни населения по данным Федеральной службы статистики. По данным 2015 г., максимальная продолжительность жизни населения была в Республике Ингушетия (80,05 г.). Принято минимальное значение по шкале – 15 лет; максимальное – 82 года;

2) уровень профессиональной подготовки занятого населения. Расчет индекса основывается на данных Федеральной службы статистики об удельном весе занятого населения с высшим и средним профессиональным образованием в составе занятого населения. По данным 2015 г., максимальный удельный вес занятого населения с высоким уровнем подготовки был отмечен в Москве (93,1%), минимальный – в Чеченской Республике (21,7%) в 2005 г. Соответственно, за максимальное значение показателя принято 95%, за минимальное – 20%;

3) уровень трудовой активности населения. Расчет индекса осуществляется по удельному весу занятых в составе трудоспособного населения. Наиболее высокий уровень занятости населения был отмечен в 2014 г. в Чукотском автономном округе (81,2%). Поэтому за максимальное значение принято 85%. Худший показатель зафиксирован в Республике Ингушетия в 2006 г. (16,8%). Поэтому в расчетах за минимум трудовой активности принято 15%;

4) фондовооруженность труда работников региона. Расчет индекса определяется отношением стоимости основных фондов к численности занятых в экономике региона. Лучший показатель фондовооруженности был отмечен в Тюменской области в 2015 г. – 5662,9 млн руб./тыс. чел. Поэтому за максимальное значение фондовооруженности труда принято 5670 млн руб./тыс. чел. За минимальное значение принят нулевой уровень, который соответствует условиям ручного труда. При расчетах учитывался уровень инфляции;

5) среднедушевой валовой региональный продукт. Расчет индекса базируется на показателе валового регионального продукта на душу населения. Самое высокое значение показателя зафиксировано в 2015 г. в Тюменской области (1 625 998,2 руб.), самое низкое – в 2005 г. в Республике Ингушетия (17 435,1 руб.). Поэтому за максимум среднедушевого валового регионального продукта принято 1 650 000 руб., за минимум – 15 000 руб. При расчетах учитывался уровень инфляции;

6) среднемесячная зарплата работников в регионе. Величина индекса рассчитывается по данным Федеральной службы статистики. Максимальное значение среднемесячной зарплаты работников в Чукотском автономном округе в 2015 г. – 79 531 руб. Соответственно, в расчетах за максимум среднемесячной зарплаты на душу населения берем 80 000 руб., за минимум – размер МРОТ за соответствующий период. При расчетах учитывался уровень инфляции.

Сравнительный анализ трудового потенциала регионов Северо-Кавказского и Южного федеральных округов РФ

В исследовании проведен анализ динамики интегрального индекса уровня развития трудового потенциала южных регионов Российской Федерации за период 2005–2015 гг., представленный в табл. 1.

Таблица 1

**Анализ развития интегрального индекса развития
трудового потенциала в южных регионах России в 2005–2015 гг.**

Регионы	Значение индекса			Темпы прироста, %	
	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2005–2010 гг.	2005–2015 гг.
Российская Федерация	0,454	0,497	0,560	9,5	23,3
Южный федеральный округ	0,397	0,431	0,492	8,6	14,2
Республика Адыгея	0,352	0,386	0,432	9,7	22,7
Республика Калмыкия	0,371	0,397	0,456	7,0	22,9
Краснодарский край	0,404	0,440	0,509	8,9	26,0
Астраханская область	0,441	0,464	0,531	5,2	20,4
Волгоградская область	0,397	0,433	0,496	9,1	24,9
Ростовская область	0,393	0,419	0,475	6,6	20,9
Республика Крым	–	–	0,483	–	–
Севастополь	–	–	0,445	–	–
Северо-Кавказский федеральный округ	0,365	0,382	0,419	4,7	14,8
Республика Дагестан	0,344	0,369	0,394	7,3	14,5
Республика Ингушетия	0,308	0,350	0,402	13,6	30,5
Кабардино-Балкарская Республика	0,349	0,350	0,421	0,3	20,6
Карачаево-Черкесская Республика	0,368	0,388	0,438	5,4	19,0
Республика Северная Осетия – Алания	0,394	0,413	0,456	4,8	15,7
Чеченская Республика	–	0,319	0,354	–	–
Ставропольский край	0,387	0,406	0,458	4,9	18,3

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФГГС РФ) (2005, 2010, 2015).

Согласно проведенным расчетам за 2005–2015 гг. интегральный индекс развития трудового потенциала Российской Федерации увеличился на 23,3% (с 0,454 до 0,560). Таким образом, трудовой потенциал страны характеризуется положительной динамикой. Однако в первой половине рассматриваемого периода индекс развития трудового потенциала рос понемногу, а во второй половине периода рост усилился.

Для всех без исключения южных регионов России период 2005–2015 гг. отличался ростом интегрального индекса развития трудового потенциала (рис. 2). Наиболее существенно индекс развития трудового потенциала вырос в Республике Ингушетия (на 30,5%), прежде всего за счет низкой базы. В результате Республика Ингушетия в ранжированном ряду южных регионов России по величине индекса развития трудового потенциала вытеснила на последние места Дагестан и Чеченскую Республику, которые характеризуются довольно низкими темпами прироста индекса развития трудового потенциала за 2005–2015 гг. (14,5% и 15,2%, соответственно). Темп прироста индекса развития трудового потенциала в Краснодарском крае (26,0%) и Волгоградской области (24,9%) был выше, чем в целом по стране. Среди южных регионов России первые места занимают регионы Южного федерального округа за исключением, Адыгеи, Калмыкии и Севастополя, которых опережает Ставропольский край (0,458). Астраханская область и Краснодарский край сохранили за собой первые места среди южных регионов России.

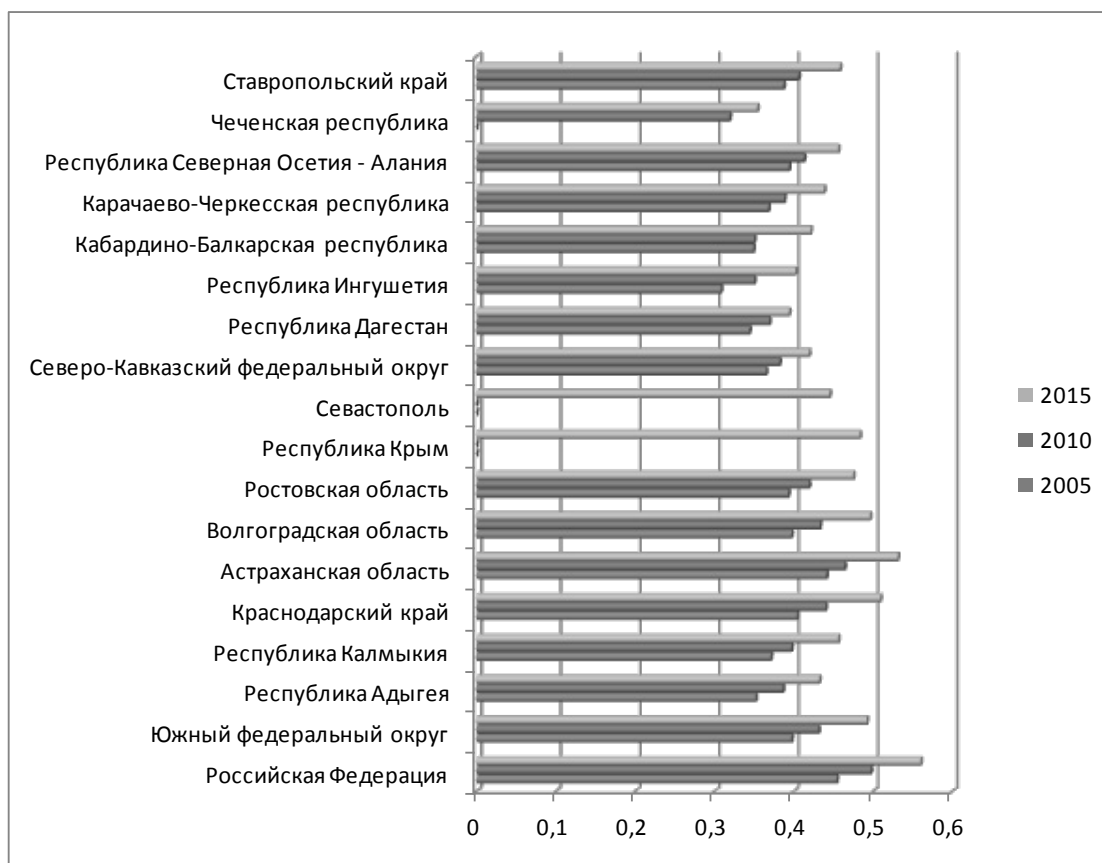


Рис. 2. Динамика интегрального индекса развития трудового потенциала в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФСГС РФ) (2005, 2010, 2015).

Следовательно, в большинстве южных регионов темпы прироста интегрального индекса развития трудового потенциала в 2005–2015 гг. оказались ниже, чем в среднем по стране. При этом все южные регионы имеют уровень развития трудового потенциала ниже среднего по стране.

Далее рассмотрим влияние частных индексов на уровень и динамику интегрального индекса развития трудового потенциала.

В структуре интегрального индекса развития трудового потенциала наибольший удельный вес имеет индекс продолжительности трудовой жизни населения, увеличившийся за 2005–2015 гг. с 0,752 до 0,842 (на 12,0%) (рис. 3), обеспеченный ростом ожидаемой продолжительности жизни населения, который фиксируется в стране начиная с 2004 г. За период с 2005 по 2015 г. продолжительность жизни населения России выросла с 65,37 до 71,39 г.

На Юге России ожидаемая продолжительность жизни населения в целом выше средней по стране. За исключением Чеченской Республики, в которой зафиксировано снижение показателя продолжительности жизни в 2005–2010 гг. вследствие военных действий на ее территории, в остальных регионах величина индекса продолжительности трудовой жизни выше общероссийского. Наиболее существенно индекс продолжительности трудовой жизни населения вырос в Астраханской области (на 11,8%) и Республике Ингушетия (на 11,4%), которая находится на первом месте по этому показателю. Данный индекс вносит наибольший вклад в общий уровень индекса трудового потенциала. Однако темпы его роста ниже среднероссийского.

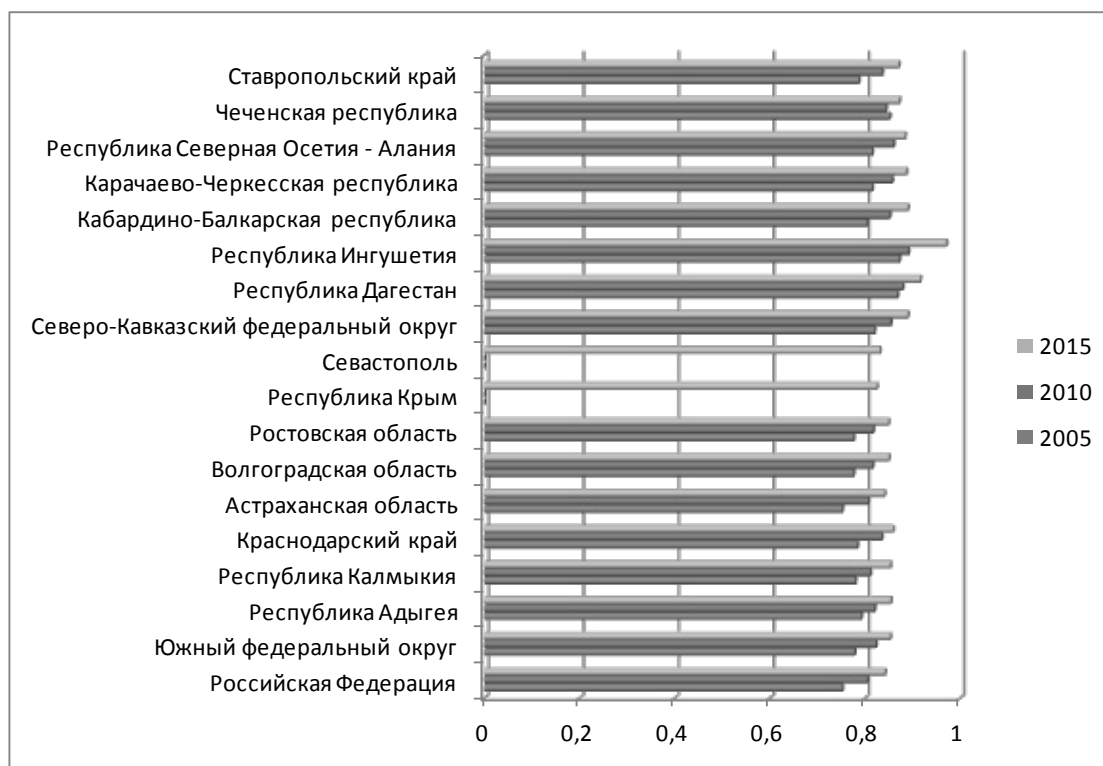


Рис. 3. Динамика индекса продолжительности трудовой жизни населения в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФСГС РФ) (2005, 2010, 2015).

За анализируемый период 2005–2015 гг. индекс трудовой активности населения увеличился в Российской Федерации на 8,8%: с 0,661 до 0,719 (рис. 4). Это стало следствием роста уровня занятости населения в стране, который за этот период увеличился с 61,2% занятых от общей численности трудоспособного населения до 65,3%. Однако в большинстве южных регионов он остается ниже среднего по стране. Наибольшее увеличение индекса трудовой активности в анализируемый период наблюдалось в Республике Ингушетия (370,1%), что произошло значительной степени за счет низкой базы. Тем не менее Ингушетия остается на последнем месте. Первую позицию занимает Астраханская область с индексом, равным 0,707. В то же время в Карачаево-Черкесской Республике, которая была регионом с одним из самых высоких уровней индекса занятости, он сократился еще на 2,0%. В Республике Северная Осетия – Алания индекс занятости в последний анализируемый период также снизился с 0,704 до 0,620. В целом темпы прироста уровня индекса трудовой активности в южных регионах России выше, чем в среднем по стране.

Индекс уровня профессиональной подготовки занятого населения в 2015 г. по вкладу в уровень интегрального индекса развития трудового потенциала занимает второе место, увеличившись за 2005–2015 гг. на 82,3%: с 0,424 до 0,773 (рис. 5), сместив индекс трудовой активности на третье место. В среднем по ЮФО индекс уровня профессиональной подготовки занятого населения составил в 2015 г. 0,739, а по СКФО значительно ниже – 0,533. Однако его величина ниже среднего по стране (0,773). Лишь республик Северная Осетия – Алания имеет уровень профессиональной подготовки занятых выше общероссийского. Также высокий уровень профессиональной подготовки занятого населения наблюдался в Волгоградской и Астраханской областях, где 80,3% и 79,8% занятых имели профессиональное образование. Они – на втором и третьем местах в регионе.

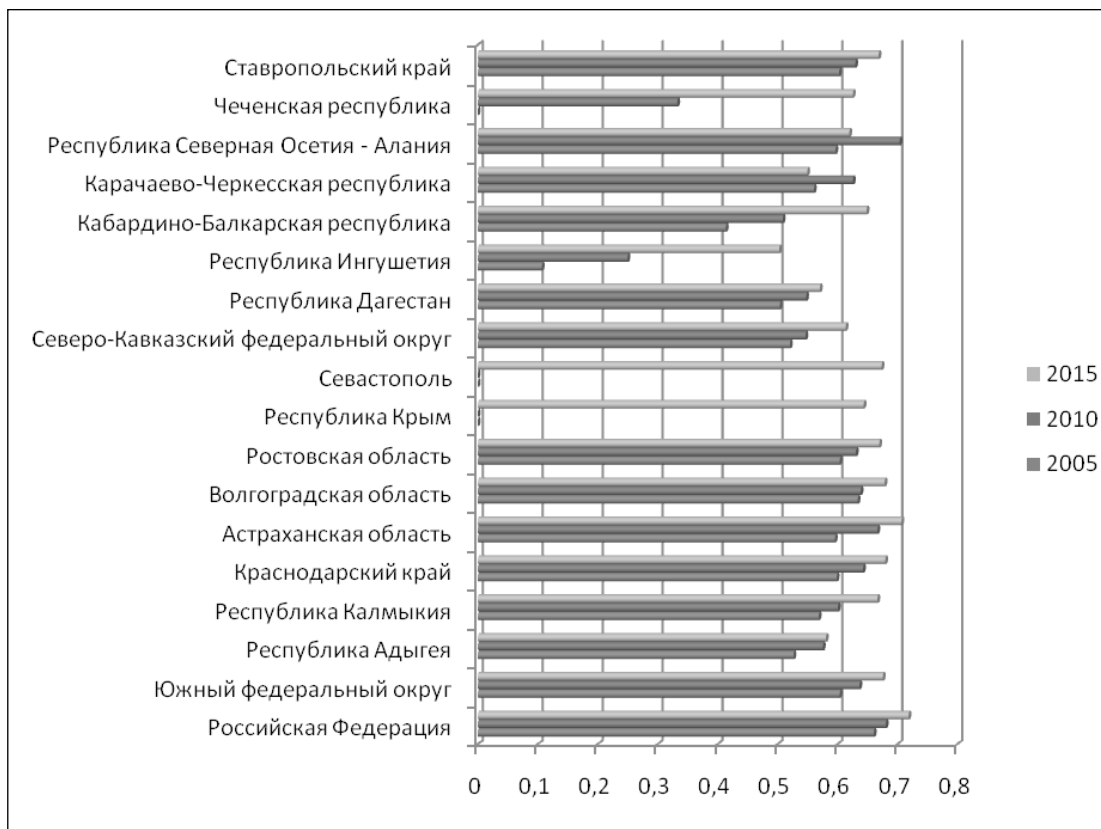


Рис. 4. Динамика индекса трудовой активности населения в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФСГС РФ) (2005, 2010, 2015).

Тем не менее в большинстве южных регионов уровень индекса профессиональной подготовки занятого населения ниже среднего по стране, а также ниже темпы его прироста. За рассматриваемый период только в Республике Адыгея и Калмыкии, а также в Волгоградской области и Ставропольском крае увеличение индекса оказалось больше общероссийского. Дагестан и Чеченская Республика замыкают список регионов по величине этого индекса.

Вклад трех частных индексов: среднемесячной заработной платы работников, фондовооруженности труда и среднедушевого валового регионального продукта – в общий уровень индекса развития трудового потенциала значительно меньше, так как их расчеты основывались на достаточно высоких максимальных значениях индикаторов, зафиксированных в Тюменской области и Чукотском автономном округе.

Индекс фондовооруженности труда увеличился в Российской Федерации за 2005–2015 гг. на 9,8% (рис. 6). В регионах Северо-Кавказского федерального округа отрицательный прирост, что связано с общей отсталостью и недостатком инвестиций в экономику региона.

Первое место среди южных регионов России по индексу фондовооруженности труда занимает Астраханская область, где величина индекса превышает средний по стране уровень. Значительно увеличил индекс фондовооруженности труда Краснодарский край (21,1%), занимая третье ранговое место после Республики Крым. Аутсайдерами являются Севастополь, Кабардино-Балкария и Республика Северная Осетия – Алания. У остальных регионов округа индекс фондовооруженности труда примерно одинакового уровня. Тем не менее в большинстве южных регионов в период 2005–2015 гг. темпы прироста индекса фондовооруженности труда были ниже среднего по России.

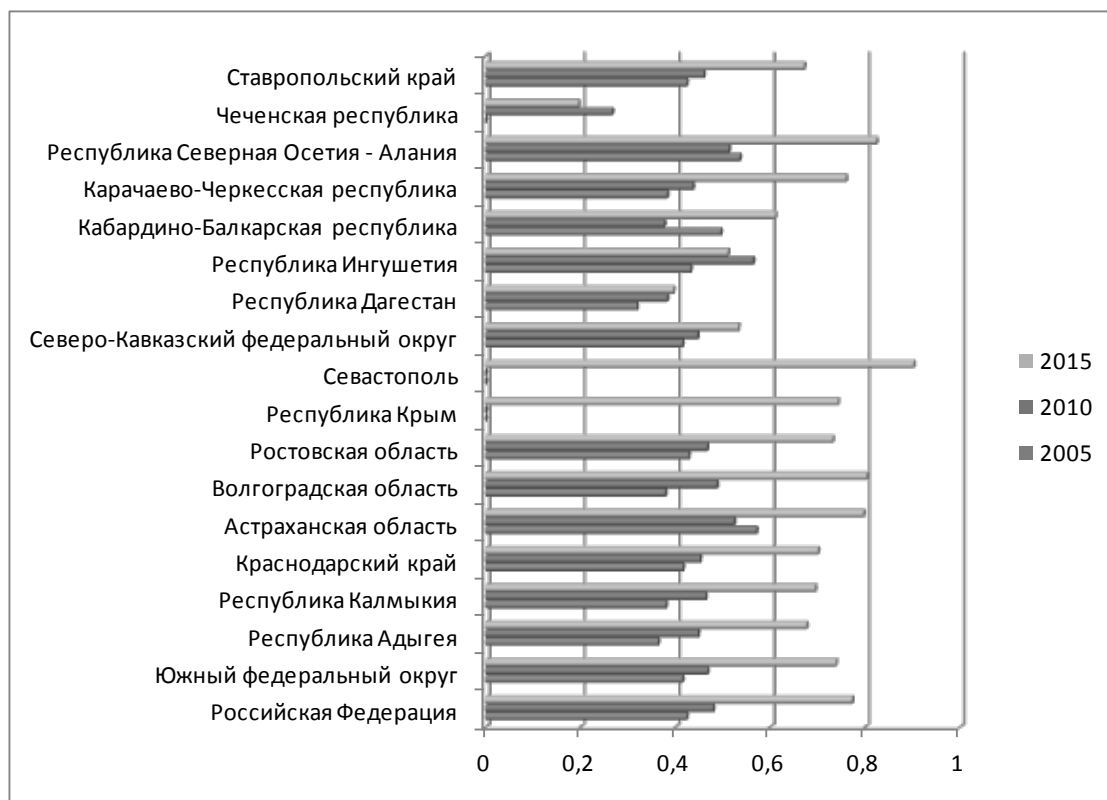


Рис. 5. Динамика индекса уровня профессиональной подготовки занятого населения в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФГС РФ) (2005, 2010, 2015).

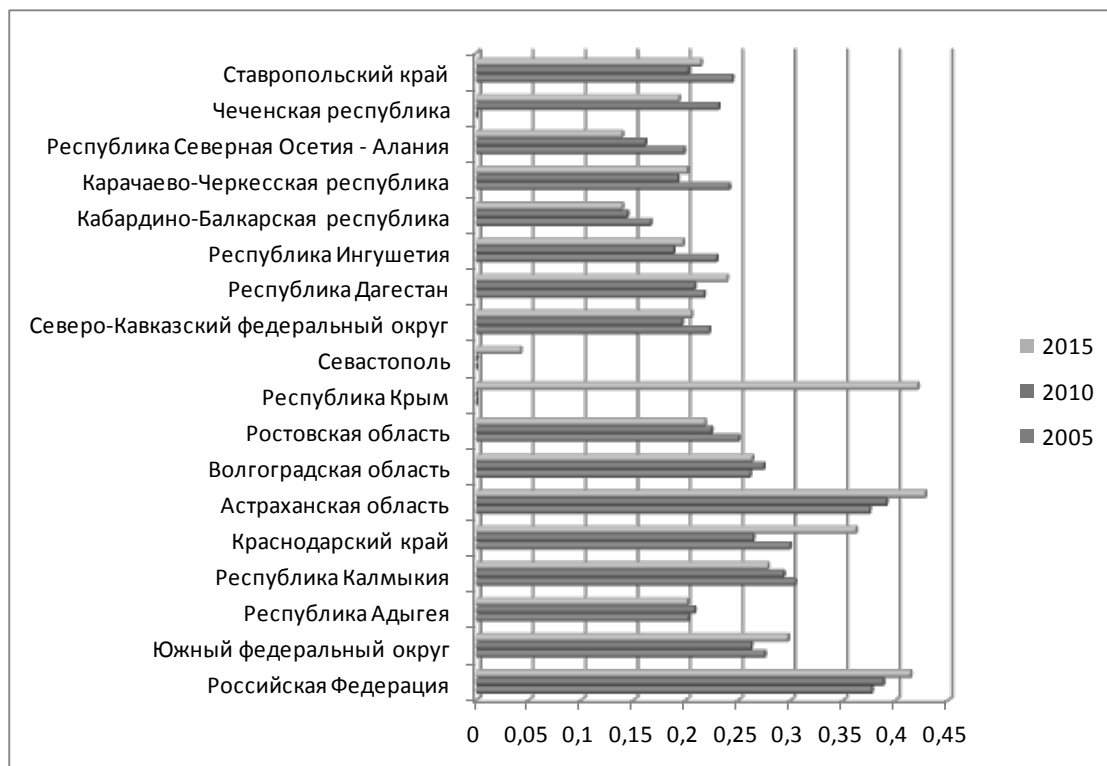


Рис. 6. Динамика индекса фондовооруженности труда занятого населения в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФГС РФ) (2005, 2010, 2015).

Рост в Российской Федерации индекса среднедушевого валового регионального продукта (рис. 7) существенно замедлился во втором исследуемом периоде из-за введенных экономических санкций и стремительного падения цен на нефть. Величина этого индекса с учетом очень высокой максимальной базы сравнения по-прежнему незначительна: 0,227. В Республике Ингушетия индекс среднедушевого валового регионального продукта увеличился за 2005–2015 гг. более чем в 3 раза, в Республике Дагестан – 1,3 раза, в Чеченской Республике – на 112,5%. Это связано с тем, что в данных регионах начали давать экономическую отдачу инвестиции, направленные на восстановление разрушенной экономики региона. Тем не менее город Севастополь, Ингушетия и Чеченская Республика занимают последние места рейтинга.

Практически во всех южных регионах России величина индекса среднедушевого валового регионального продукта значительно ниже среднего по стране уровня. В тройку регионов-лидеров входят Краснодарский край, Астраханская и Волгоградская области. Их догоняет Ростовская область. Также можно отметить, что в большинстве южных регионов России в 2005–2015 гг. темпы прироста индекса среднедушевого валового регионального продукта выше, чем в целом по стране.

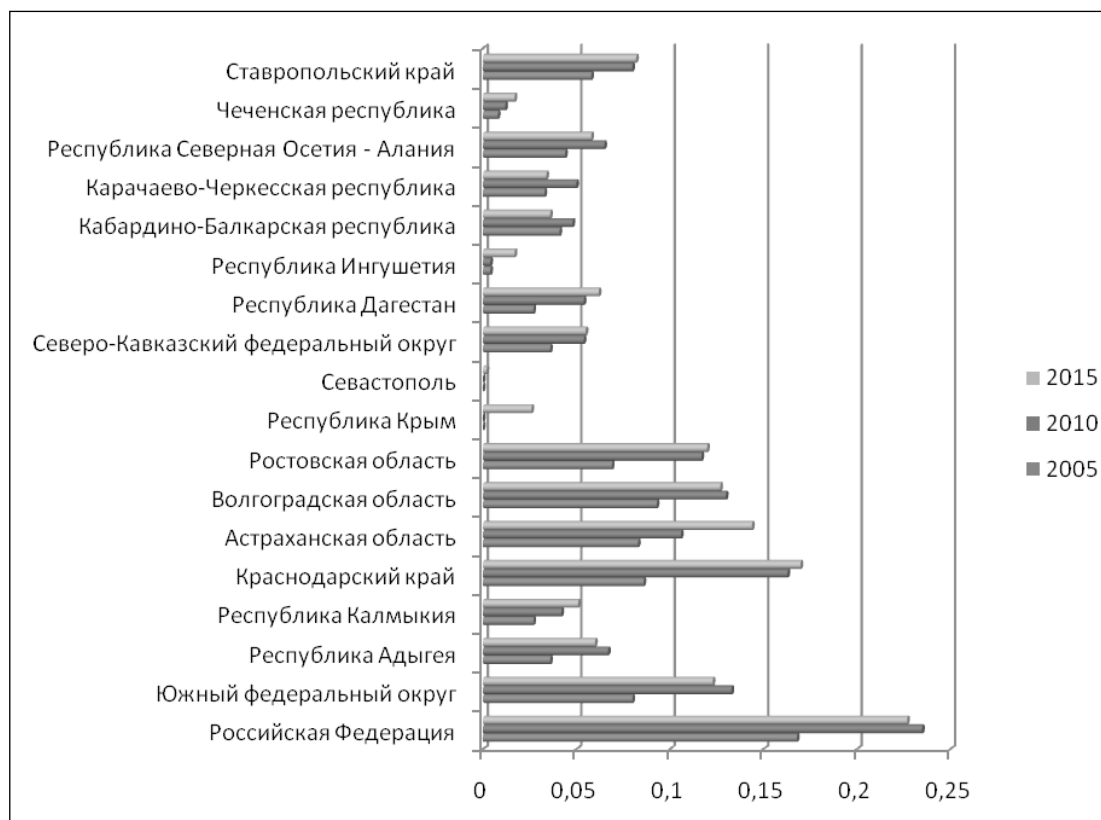


Рис. 7. Динамика индекса среднедушевого валового регионального продукта в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФГСГ РФ) (2005, 2010, 2015).

Индекс среднемесячной заработной платы играет существенную роль в повышении производительности труда и росте валового выпуска, по мере увеличения среднего размера заработной платы мотивация работника к реализации трудового потенциала повышается (рис. 8). Его величина в южных регионах России традиционно значительно ниже среднего по стране. В большинстве из них темпы прироста индекса средней заработной платы работников за 2005–2015 гг. выше, чем в среднем по стране. Лишь в

Чеченской Республике и Астраханской области прирост за рассматриваемый период оказался отрицательным, а в Республике Ингушетия и Волгоградской области значительно ниже общероссийского уровня.

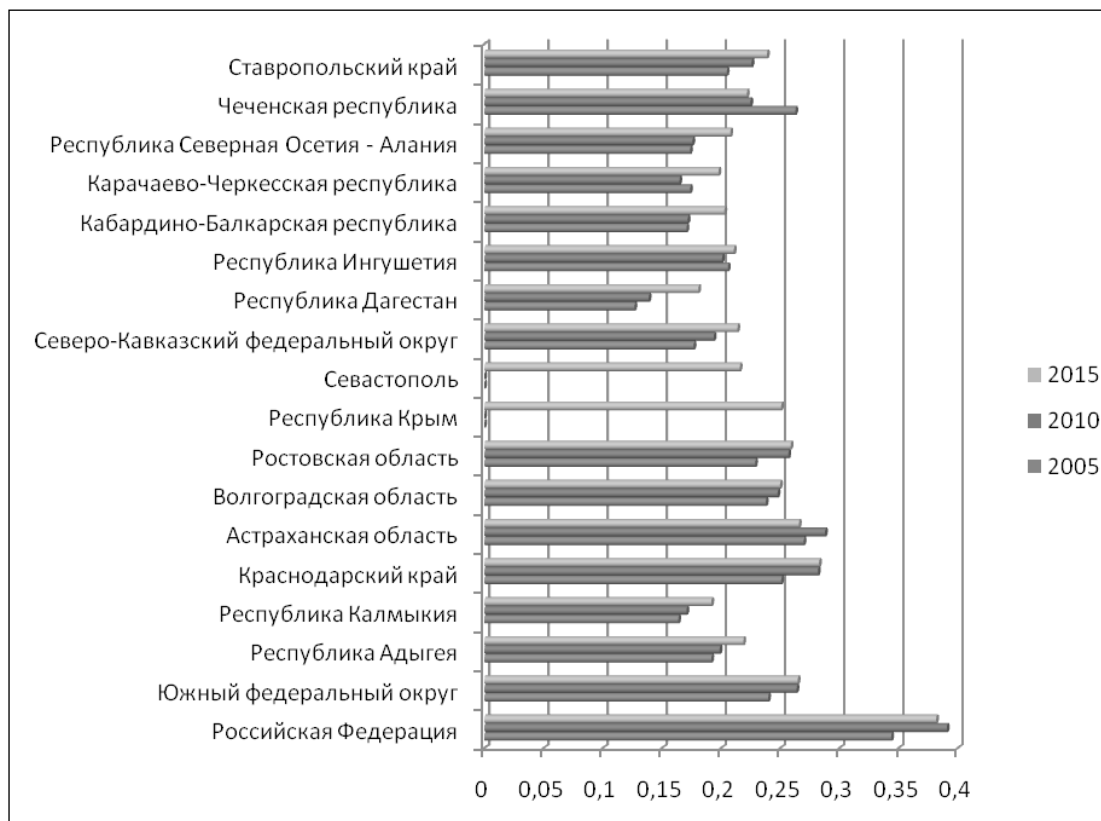


Рис. 8. Динамика индекса среднемесячной заработной платы работников в южных регионах России в 2005–2015 гг.

Источник: собственные результаты на основе данных Росстата (ФГСР РФ) (2005, 2010, 2015).

Таким образом, возможности дальнейшего роста трудового потенциала южных регионов России во многом определяются привлечением инвестиций в региональную экономику, проведением структурной перестройки региональной экономики, в основе которой лежит наличие достаточного количества трудовых ресурсов с привлекательными условиями хозяйствования и территориальным расположением.

Заключение

Сравнительный анализ различных подходов и методов, используемых в оценке уровня развития трудового потенциала, выявил, что до сих пор отсутствуют надежно обоснованная и общепринятая система индикаторов и методика расчета оценки его показателей. Кроме того, большинство используемых методик оценки развития трудового потенциала относятся к уровню предприятия, и в то же время достаточно мало методических разработок, применяемых для оценки развития трудового потенциала на уровне региона и отдельных территорий.

Данная методика является открытой, гибкой и при необходимости может быть дополнена другими показателями, а результаты расчета позволяют получить достаточно полную информацию о фактическом уровне развития трудового потенциала в регионе. Произведенный расчет уровня развития трудового потенциала регионов показал, что данная методика универсальна и может найти применение для сравнительной

оценки трудового потенциала регионов, субъектов Федерации, городской и сельской местности.

Результаты оценки уровня развития трудового потенциала являются, прежде всего, информационной базой, которая может быть использована в деятельности муниципальных и региональных органов управления при принятии стратегических и оперативных решений, формировании приоритетных целей и задач перспективного управления развитием трудового потенциала территории, основанных на учете реальных условий воспроизводства трудовых ресурсов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Адамчук, В. В., Ромашов, О. В., Сорокина, М. Е. (1999). *Экономика и социология труда*. М.: ЮНИТИ, 407 с.

Бухонова, С. М., Дорошенко, Ю. А. (2004). Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // *Российское предпринимательство*, (6), 68–73.

Давлетбаева, А., Юсупов, К. (2010). Риски в использовании трудового потенциала регионов // *РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция*, (1), 132–135.

Зиновьев, А., Щетинин, Е. (2014). Методологические подходы по определению комплексной оценки трудового потенциала региона // *Вестник алтайской науки*, (2–3), 210–214.

Ильин, В. А., Гулин, К. А., Леонидова, Г. В., Давыдова, В. В. (2004). *Трудовой потенциал региона: состояние и развитие*. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 107 с.

Кривокопа, Е. И., Фурсов, В. А., Пьянов, А. И., Астахова, Е. А. (2018). Геополитические факторы кадровой безопасности // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, (3), 14–27.

Крышталева, Т. Ю. (2017). Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // *Мир экономики и управления*, 17(3), 35–46.

Меликьян, Г. Г., Колосова, Р. П. (ред.) (1996). *Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебник*. М.: ЧеРо: Изд-во МГУ, 623 с.

Мигранова, Л., Токсанбаева, М. (2014). Качество трудового потенциала российских регионов // *Народонаселение*, (2), 102–120.

Одегов, Ю. Г., Никонова, Т. В. (2010). *Аудит и контроллинг персонала: Учебник*. М.: Альфа-Пресс, 672 с.

Одегов, Ю. Г., Руденко, Г. Г. (2009). *Экономика персонала. Часть I. Теория: Учебник*. М.: Альфа-Пресс, 1056 с.

Попов, А. В. (2016). Комплексная оценка трудового потенциала территорий (на примере субъектов РФ) // *Белорусский экономический журнал*, (1), 83–94.

Попова, Л. А., Терентьева, М. А. (2014). Сравнительная оценка трудового потенциала северных территорий России // *Регион: экономика и социология*, (1), 29–45.

Регионы России. Социально-экономические показатели (2005): Стат. сб. М.: Росстат. (http://www.gks.ru/bgd/regl/B05_14p/Main.htm).

Регионы России. Социально-экономические показатели (2010): Стат. сб. М.: Росстат. (http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_14p/Main.htm).

Регионы России. Социально-экономические показатели (2015): Стат. сб. М.: Росстат. (http://www.gks.ru/bgd/regl/B15_14p/Main.htm).

Третьякова, Л. А., Бессонова, М. А., Трофименко, Е. Н. (2014). Сущность категории «трудовой потенциал»: социально-экономический аспект // *Региональная экономика: теория и практика*, (34), 2–10.

Хадасевич, Н. Р. (2014). Оценка трудового потенциала: подходы и методы // *Интернет-журнал «Наукоедение»*, (6). (<http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf>). DOI: 10.15862/202EVN614.

Шабунова, А. А., Чекмарева, Е. А. (2010). *Трудовой потенциал региона: Учеб. пособие*. Вологда: ИСЭРТ РАН, 107 с.

Якшибаева, Г. В. (2007). Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // *Экономика и управление*, (3), 57–65.

Bordea, E., Manea, M. and Pelligrini, A. (2017). Unemployment and coping with stress, anxiety, and depression // *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 6(2), 6–14. (<https://doi.org/10.24984/cjssbe.2017.6.2.1>).

Bordean, O. N. and Sonea, A. (2018). Student satisfaction and perceived skills: any link to employability? // *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(1), 356–370. ([https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1\(22\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1(22))).

Bradshaw, B. S. and Frisbie, W. P. (1983). Potential Labor Force Supply and Replacement in Mexico and the States of the Mexican Cession and Texas: 1980–2000 // *International Migration Review*, 17(3), 394–409. (<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019791838301700301>).

Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R. and Zamora, P. (2013). Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment // *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 531–580. (<https://academic.oup.com/qje/article-abstract/128/2/531/1942569>).

Estabrook, T., Levenstein, C. and Wooding, J. (2018). *Labor-environmental coalitions: Lessons from a Louisiana petrochemical region*. New York: Routledge. (<https://www.taylorfrancis.com/books/9781351843379>).

Farrell, D. (2006). The emerging global labor market (p. 16) // In: *The Innovation Edge: Meeting the Global*. (<http://www.bayareaeconomy.org/files/pdf/InnovationEdgeSept2006.pdf#page=21>).

Fischer, A. M. (2011). The great transformation of Tibet? Rapid labor transitions in times of rapid growth in the Tibet Autonomous Region // *HIMALAYA, the Journal of the Association for Nepal and Himalayan Studies*, 30(1), 14. (<https://digitalcommons.macalester.edu/himalaya/vol30/iss1/14/>).

Gruber, J. (2000). Disability insurance benefits and labor supply // *Journal of Political Economy*, 108(6), 1162–1183. (https://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Teaching_742/Gruber.pdf).

Hall, R. E. (2005). Employment Fluctuations with Equilibrium Wage Stickiness // *The American Economic Review*, 95(1), 50–65. (<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/0002828053828482>).

Jędrzejowska-Schiffauer, I. and Schiffauer, P. (2017). New constraints on mobility in Europe: Policy response to European crises or constitutional ambiguity? // *Journal of International Studies*, 10(3), 9–23. (<https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-3/1>).

Johnston, A. C. and Mas, A. (2016). Potential unemployment insurance duration and labor supply: The individual and market-level response to a benefit cut // *National Bureau of Economic Research*, Working paper № 22411. (<http://www.princeton.edu/~amas/papers/DurationJuly2016.pdf>).

Keeble, D., Owens, P. L. and Thompson, C. (1982). Regional accessibility and economic potential in the European Community // *Regional Studies*, 16(6), 419–432. (<https://doi.org/10.1080/09595238200185421>).

Kjellstrom, T., Kovats, R. S., Lloyd, S. J., Holt, T. and Tol, R. S. (2009). The direct impact of climate change on regional labor productivity // *Archives of Environmental & Occupational Health*, 64(4), 217–227. (<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/50035/1/584380003.pdf>).

Mikalauskiene, A., Streimikiene, D. and Mazutaityte-Cepanoniene, E. (2017). Employers' Openness to Labour Immigrants // *Economics and Sociology*, 10(3), 25–45. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-3/2>).

Moyseyenko, I. and Ryvak, N. (2016). Indirect taxes in the mechanism of state regulation // *International Economics Letters*, 5(2), 63–71.

Orlova, L., Gagarinskaya, G., Gorbunova, Y., Kalmykova, O. (2018). Start-ups in the field of social and economic development of the region: a cognitive model // *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(4), 795–811. ([https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4(7))).

Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. Cambridge, MA: MIT Press. (https://www.tau.ac.il/~yashiv/pissarides_12.pdf).

Yormirzoev, M. (2017). Determinants of Labor Migration Flows to Russia: Evidence from Tajikistan // *Economics and Sociology*, 10(3), 72–80. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-3/50>).

REFERENCES

Adamchuk, V. V., Romashov, O. V., Sorokina, M. E. (1999). *Economics and sociology of labor*. Moscow: UNITI, 407 p. (In Russian.)

Bordea, E., Manea, M. and Pelligrini, A. (2017). Unemployment and coping with stress, anxiety, and depression. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 6(2), 6–14. (<https://doi.org/10.24984/cjssbe.2017.6.2.1>).

Bordean, O. N. and Sonea, A. (2018). Student satisfaction and perceived skills: any link to employability? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(1), 356–370. ([https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1\(22\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1(22))).

Bradshaw, B. S. and Frisbie, W. P. (1983). Potential Labor Force Supply and Replacement in Mexico and the States of the Mexican Cession and Texas: 1980–2000. *International Migration Review*, 17(3), 394–409. (<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019791838301700301>).

Bukhonova, S. M. and Doroshenko, Yu. A. (2004). Theoretical and methodological foundations of the economic assessment of labor potential. *Russian Entrepreneurship*, (6), 68–73. (In Russian.)

Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R. and Zamora, P. (2013). Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 531–580. (<https://academic.oup.com/qje/article-abstract/128/2/531/1942569>).

Davletbaeva, A. F. and Yusupov, K. N. (2010). Risks in the labor potential use of regions. *RISK: resources, information, supply, competition*, (1), 132–135. (In Russian.)

Estabrook, T., Levenstein, C. and Wooding, J. (2018). *Labor-environmental coalitions: Lessons from a Louisiana petrochemical region*. New York: Routledge. (<https://www.taylorfrancis.com/books/9781351843379>).

Farrell, D. (2006). The emerging global labor market (p. 16). In: *The Innovation Edge: Meeting the Global*. (<http://www.bayareaeconomy.org/files/pdf/InnovationEdgeSept2006.pdf#page=21>).

Fischer, A. M. (2011). The great transformation of Tibet? Rapid labor transitions in times of rapid growth in the Tibet Autonomous Region. *HIMALAYA, the Journal of the Association for Nepal and Himalayan Studies*, 30(1), 14. (<https://digitalcommons.maclester.edu/himalaya/vol30/iss1/14/>).

Gruber, J. (2000). Disability insurance benefits and labor supply. *Journal of Political Economy*, 108(6), 1162–1183. (https://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Teaching_742/Gruber.pdf).

Hall, R. E. (2005). Employment Fluctuations with Equilibrium Wage Stickiness. *The American Economic Review*, 95(1), 50–65. (<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/0002828053828482>).

Ilyin, V. A., Gulin, K. A., Leonidova, G. V. and Davydova, V. V. (2004). *Labor potential of the region: state and development*. Vologda: VSCC CEMI RAS, 107 p. (In Russian.)

Jędrzejowska-Schiffauer, I. and Schiffauer, P. (2017). New constraints on mobility in Europe: Policy response to European crises or constitutional ambiguity? *Journal of International Studies*, 10(3), 9–23. (<https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-3/1>).

Johnston, A. C. and Mas, A. (2016). Potential unemployment insurance duration and labor supply: The individual and market-level response to a benefit cut. *National Bureau of Economic Research*, Working paper № 22411. (<http://www.princeton.edu/~amas/papers/DurationJuly2016.pdf>).

Keeble, D., Owens, P. L. and Thompson, C. (1982). Regional accessibility and economic potential in the European Community. *Regional Studies*, 16(6), 419–432. (<https://doi.org/10.1080/09595238200185421>).

Khadasevich, N. R. (2014). Evaluation of labor potential: approaches and methods. *Internet journal «Science»*, (6). (<http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf>). (In Russian.)

Kjellstrom, T., Kovats, R. S., Lloyd, S. J., Holt, T., and Tol, R. S. (2009). The direct impact of climate change on regional labor productivity. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 64(4), 217–227. (<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/50035/1/584380003.pdf>). (In Russian.)

Krivokora, E. I., Fursov, V. A., Pyanov, A. I., and Astakhova, E. A. (2018). Geopolitical factors of personnel security. *Personnel and intellectual resources management in Russia*, (3). (In Russian.)

Kryshtaleva, T. Yu. (2017). Assessment Method of the State of Labour Potential in Regions of the Russian Federation. *World of Economics and Management*, 17(3), 35–46. (In Russian.)

Melikyan, G. G. and Kolosova, R. P. (eds.) (1996). *Labor Economics and Social and Labor Relations*. Moscow: CHeRo Publ.: Moscow State University Publishing House, 623 p. (In Russian.)

Migranova L. and Toksanbaeva M. (2014). Quality of labour potential of Russian regions. *Narodonaselenie*, (2), 102–120. (In Russian.)

Mikalauskiene, A., Streimikiene, D. and Mazutaityte-Cepanoniene, E. (2017). Employers' Openness to Labour Immigrants. *Economics and Sociology*, 10(3), 25–45. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-3/2>).

Moyseyenko, I. and Ryvak, N. (2016). Indirect taxes in the mechanism of state regulation. *International Economics Letters*, 5(2), 63–71.

Odegov, Yu. G. and Nikonova, T. V. (2010). *Personnel audit and controlling*. Moscow: Alfa Press Publ., 672 p. (In Russian.)

Odegov, Yu. G. and Rudenko, G. G. (2009). *Personnel Economics. Part I. Theory*. M.: Alfa Press Publ., 1056 p.

Orlova, L., Gagarinskaya, G., Gorbunova, Y., Kalmykova, O. (2018). Start-ups in the field of social and economic development of the region: a cognitive model. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(4), 795–811. ([https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4(7))).

Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. Cambridge, MA: MIT Press. (https://www.tau.ac.il/~yashiv/pissarides_12.pdf).

Popov, A. V. (2016). Comprehensive assessment of the labor potential of the territories (on the example of the subjects of the Russian Federation). *Belarusian Economic Journal*, (1), 83–94. (In Russian.)

Popova, L. A. and Terentyeva, M. A. (2014). Comparative assessment of the labor potential of the northern territories of Russia. *Region: economy and sociology*, (1), 29–45. (In Russian.)

Regions of Russia. Socio-economic indicators (2005). Moscow: Rosstat. (http://www.gks.ru/bgd/regl/B05_14p/Main.htm). (In Russian.)

Regions of Russia. Socio-economic indicators (2010). Moscow: Rosstat. (http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_14p/Main.htm). (In Russian.)

Regions of Russia. Socio-economic indicators (2015). Moscow: Rosstat. (http://www.gks.ru/bgd/regl/B15_14p/Main.htm). (In Russian.)

Shabunova, A. A. and Chekmareva, E. A. (2010). *The labor potential of the region: a textbook for universities*. Vologda: ISEDT RAS Publ., 107 p. (In Russian.)

Tretyakova, L. A., Bessonova, M. A. and Trofimenko, E. N. (2014). The essence of the category «Labor potential»: the socio-economic aspect. *Regional economy: theory and practice*, (34), 2–10. (In Russian.)

Yakshibaeva, G. V. (2007). Labor potential of the republic: quantitative and qualitative characteristics. *Economics and management*, (3), 57–65. (In Russian.)

Yormirzoev, M. (2017). Determinants of Labor Migration Flows to Russia: Evidence from Tajikistan. *Economics and Sociology*, 10(3), 72–80. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-3/5>).

Zinoviev, A. and Shchetinin, E. (2014). Methodological approaches on determination of complex estimation of labour potential of region. *Bulletin of Altai science*, (2–3), 210–214. (In Russian.)